

Received: January 2021	Accepted: April 2021	Published: June 2021
------------------------	----------------------	----------------------

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA TERHADAP LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT. SAMSONITE INDONESIA

Amirudin¹
Universitas Pamulang
Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat
amirudin.map7@gmail.com

ABSTRACT

In achieving organizational goals, of course, employees are required to maximize the performance they have. Employee performance is an important thing for the organization to pay attention to, because it can affect the achievement of goals and the progress of the organization in the changing global competition. The objectives of this study are: 1) to analyze and determine work discipline on employee performance. 2) analyze and determine the work motivation of employees. 3) analyze and determine the work environment on employee performance. 4) analyze and determine the effect of work discipline, work motivation and work environment simultaneously on employee performance.

This research method uses a survey method with a quantitative research approach. survey research is meant to explain causal relationships and hypothesis testing. the population in this research are all employees of PT. Samsonite Indonesia as many as 125 employees, using the Slovin formula, the employees of PT. The sample of Samsonite Indonesia used in this study is 96 people.

The results of this study indicate that: 1) Work discipline has a positive and significant effect on the employee performance of PT Samsonite Indonesia. 2) Motivation has a positive and significant effect on the employee performance of PT Samsonite Indonesia. 3) The work environment has a positive and significant effect on the employee performance of PT Samsonite Indonesia. 4) Work discipline, work motivation and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance of PT Samsonite Indonesia employees.

Keywords: *Work discipline, work motivation and work environment, employee performance*

PENDAHULUAN

PT. Samsonite Indonesia atau yang lebih dikenal dengan sebutan Samsonite hadir sebagai produsen koper yang memproduksi koper dengan inovasi baru yang lain dari koper-koper di Indonesia yang menyediakan beragam koper, ransel dan segala perlengkapannya yang berkualitas, menarik serta kuat. Samsonite berawal di Denver, Colorado, USA pada tahun 1910 oleh Jesse Shwayder dan bermarkas besar di Mansfield, MA, U.S. Pada awalnya nama perusahaan adalah Shwayder Trunk Manufacturing Company hingga tahun 1941 berganti nama menjadi Samsonite. Samsonite telah dipercaya menjadi teman para pencinta perjalanan di seluruh dunia

selama satu abad ini. Inovasi Samsonite merupakan sebuah solusi dan menjadikan perjalanan menjadi lebih menyenangkan dan lebih mudah.

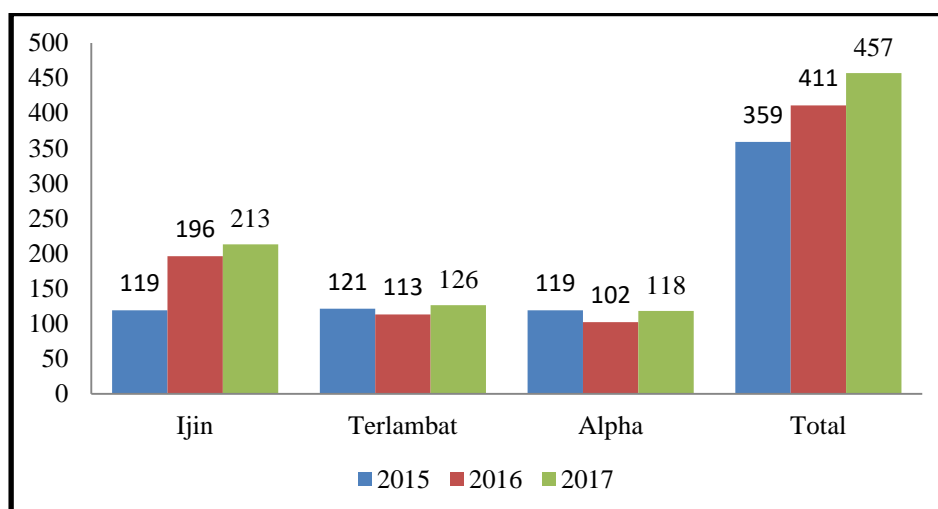
Adanya krisis global yang melanda seluruh dunia dan berdampak pada negara berkembang. Banyak tantangan dan juga resiko yang di hadapi oleh pengusaha dan pekerja. Pertumbuhan ekonomi dunia yang tidak stabil mendorong seseorang untuk melakukan resiko yang lebih besar hanya untuk memperoleh kesejahteraan untuk kehidupannya. Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan di tuntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja karyawan adalah hal penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Widodo (2006:78) dalam Jurnal "Acta Diurna" mengemukakan kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang di dapat, sesuai dengan standar organisasi. Namun dalam perjalanan usahanya PT. Samsonite Indonesia mengalami permasalahan pada menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1:

Tabel 1.1 Data Penjualan Koper By Unit Pada PT. Samsonite Indonesia

Tahun	Penjualan (unit)	Kenaikan / Penurunan	%
2016	1190	-162	-14%
2015	1352	-135	-10%
2014	1487	364	24%
2013	1123	145	13%
2012	987	-	-

Sumber : PT. Samsonite Indonesia

Pada gambar 1 berikut menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja karyawan masih rendah.



Sumber: PT. Samsonite Indonesia

Gambar 1
Data Absensi Karyawan

Disiplin sendiri adalah ketaatan terhadap aturan. Sementara disiplinisasi adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu system pengaturan yang tepat. Kinerja karyawan juga didukung oleh situasi organisasi dalam periode tertentu, ini erat kaitannya dengan aturan main yang ada. Sehingga tidak bisa dipisahkan dari kedisiplinan para karyawan (Wiga: 2012). Karyawan tidak menaati peraturan tertulis yang berlaku.

PT. Samsonite Indonesia juga memiliki permasalahan pada semangat kerja karyawan yang belum optimal hal ini dikarenakan masih ada karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik dalam melakukan Job Description. Untuk mengetahui penyebab menurunnya motivasi kerja maka penulis melakukan pra survey terhadap 96 responden sebagai berikut:

Tabel 2. Data Hasil Tentang Motivasi Kerja Karyawan PT Samsonite Indonesia

No	Permasalahan	Responden	%
1	Bonus dan insentif	42	44%
2	Promosi jabatan yang sulit	12	12%
3	Rekan kerja	25	26%
4	Atasan	17	18%
Total		96	100%

Sumber: data diolah, 2017

Peran lingkungan kerja dalam memberikan motivasi, semangat, dan kenyamanan dalam bekerja akan mempengaruhi karyawan berperilaku disiplin kerja ini yang dikutip oleh Awaluddin Ijalla bahwa : “ Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan seseorang kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan, faktor lainya seperti peraturan yang berlaku dalam organisasi, budaya yang ditanamkan pemimpinnya.

Disiplin Kerja

Pendapat Hasibuan (2012:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Motivasi

Pendapat Veithzal Rifai (2011:455) “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan

tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu kekuatan yang mampu mendorong individu untuk bertingkah laku mencapai tujuan”.

Lingkungan Kerja

Cikmat (dalam Nawawi, 2011 : 292) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota organisasi yang hidup dan bekerja sama dalam suatu organisasi”. Sedangkan Lussier (dalam Nawawi , 2011 : 293) mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah kualitas internal organisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya.

Kinerja Karyawan

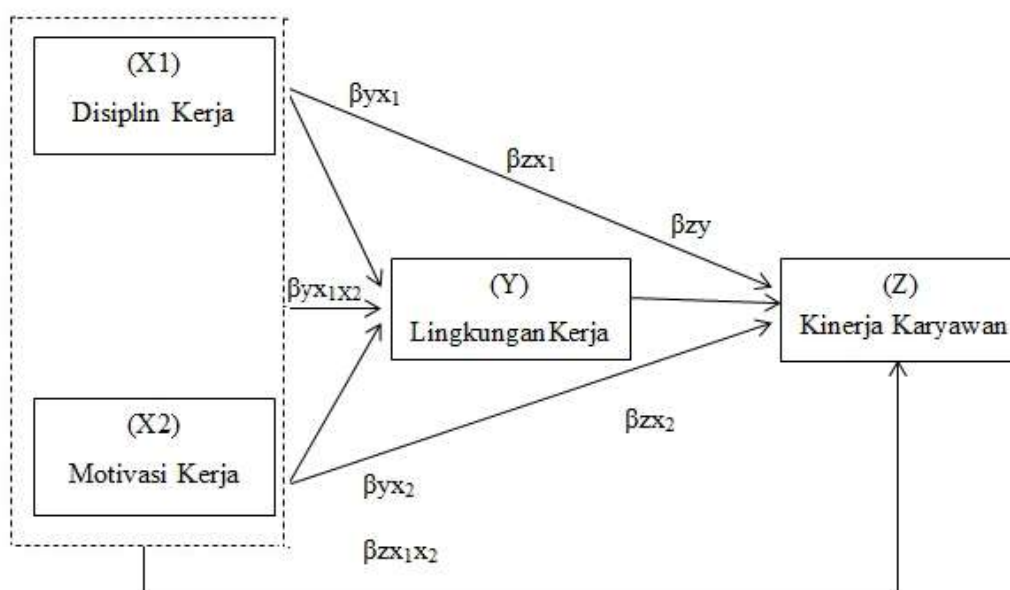
Pendapat Mangkunegara (2016:67) kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan kepadanya.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT. Samsonite Indonesia, yang berlokasi di Gedung Sahid Sudirman Center Jakarta Pusat, Telp. 021-29057671. Penelitian ini dirancang dengan metode kuantitatif deskriptif dan metode survey. Cara pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan kuesioner. Analisis data dengan menggunakan program Ms. Excel dan analisis statistik menggunakan program STATA 14.2.

Penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Samsonite Indonesia yang berjumlah 125 orang. Dalam penelitian metode pengambilan sampel dilakukan dengan metode pengambilan sampel secara acak (probability sampling) sehingga setiap karyawan pada PT. Samsonite Indonesia memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi anggota sampel. Teknik yang digunakan untuk ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin.

Seluruh variabel tersebut terdapat dalam suatu model penelitian yang disesuaikan dengan hipotesis yang telah dibentuk. Model penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2 Model Penelitian

Keterangan :

- X1 : Disiplin Kerja
- X2 : Motivasi Kerja
- Y : Lingkungan Kerja
- Z : Kinerja Karyawan
- β_{YX1} : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Lingkungan Kerja
- β_{YX2} : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Lingkungan Kerja
- β_{ZX1} : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- β_{ZX2} : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
- β_{YX1X2} : Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Lingkungan Kerja.
- β_{ZX1X2} : Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif Kinerja Karyawan.
- β_{ZY} : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

a. Uji Validitas

Berdasarkan tabel 3 berikut dengan nilai rata-rata 0,558 dimana menurut Guilford nilai rata-rata berada pada $0,40 < r_{xy} < 0,59$ berarti variable Disiplin Kerja (X1) memiliki validitas Sedang. Dengan nilai rata-rata 0,471 dimana menurut Guilford nilai rata-rata berada pada $0,40 < r_{xy} < 0,59$ berarti variable Motivasi Kerja (X2) memiliki validitas sedang.

Tabel 3. Nilai Rata-Rata Uji Validitas

No	Variabel	Nilai rata-rata uji validitas	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,558	Sedang
2	Motivasi Kerja	0,471	Sedang
3	Lingkungan Kerja	0,499	Sedang

4	Kinerja Karyawan	0.475	Sedang
---	------------------	-------	--------

Sumber: data diolah, 2017

Dengan nilai rata-rata 0,499 dimana menurut Guilford nilai rata-rata pada $0,40 < r_{xy} < 0,59$ berarti variabel Lingkungan Kerja (Y) Memiliki validitas sedang. Dengan nilai rata-rata 0,475 dimana menurut Guilford nilai rata-rata berada pada $0,40 < r_{xy} < 0,59$ berarti variabel Kinerja Karyawan (Z) memiliki validitas sedang.

Seluruh tabel uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung pada semua bobot pernyataan pada variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan lebih besar daripada r tabel. Dengan demikian maka hasil kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid sehingga layak untuk digunakan sebagai alat ukur penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 4.2, uji reliabilitas Disiplin Kerja (X1) dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel disiplin kerja dapat dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* dari Disiplin Kerja lebih besar yaitu $0.8675 > 0.60$. Uji reliabilitas Motivasi Kerja (X2) dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Motivasi kerja dapat dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* dari Motivasi kerja lebih besar yaitu $0.8460 > 0.60$.

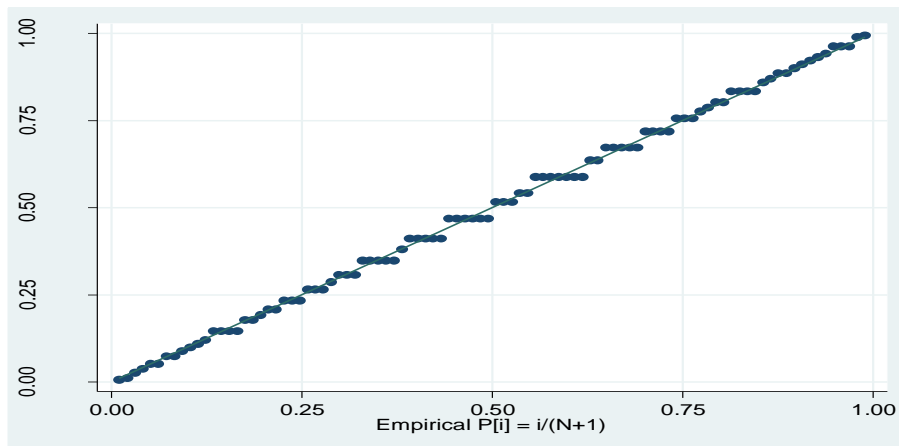
Tabel 4. Nilai Rata-Rata Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai rata-rata uji reliabilitas	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,8675	Sedang
2	Motivasi Kerja	0.8460	Sedang
3	Lingkungan Kerja	0,9038	Sedang
4	Kinerja Karyawan	0.7855	Sedang

Sumber: data diolah, 2017

Uji reliabilitas Lingkungan Kerja (Y) dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Lingkungan Kerja dapat dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* dari Lingkungan Kerja lebih besar yaitu $0.9038 > 0.60$. Uji reliabilitas Kinerja Karyawan (Z) dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Kinerja Karyawan dapat dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* dari Kinerja Karyawan lebih besar yaitu $0.7855 > 0.60$.

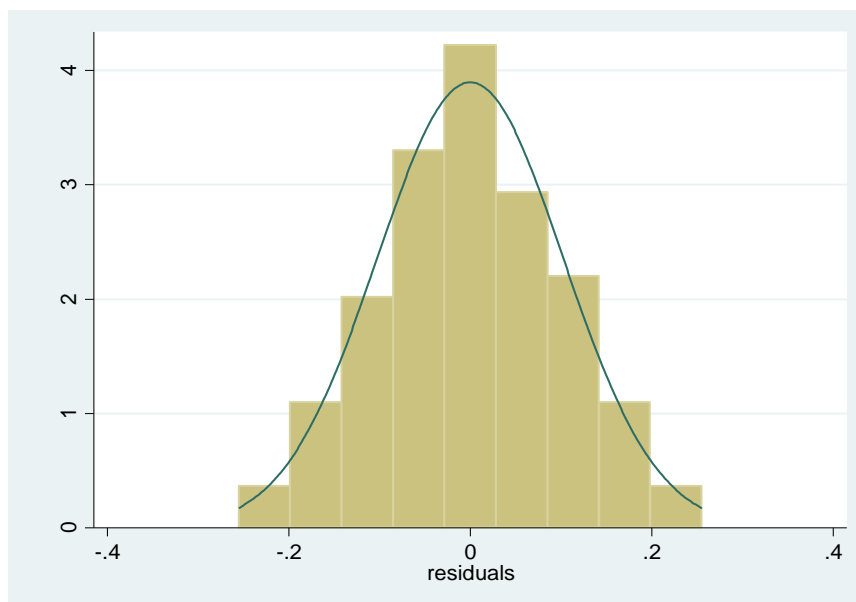
c. Uji Asumsi Klasik



Gambar 3. Grafik Probability Plot (P-Plot)

Sumber: data diolah, 2017

Berdasarkan gambar 4.1 diatas, dengan melihat tampilan grafik normal *P-Plot* dapat dijelaskan bahwa terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebaran mendekati dari garis normal. Grafik ini mengindikasikan bahwa regresi telah memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4. Grafik Histogram histogram residuals, normal

(bin=9, start=-.25538671, width=.0567526)

Sumber: data diolah, 2017

Berdasarkan gambar 3 dan 4, dengan melihat tampilan grafik normal *P-Plot* dapat dijelaskan bahwa data menyebar disekitar garis kurva dan mengikuti arah garis kurva atau kurva meruncing ke atas, grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 5 Uji Skewness Kurtosis

```
. sktest residuals1
```

Skewness/Kurtosis tests for Normality					
Variable	Obs	Pr(Skewness)	Pr(Kurtosis)	adj chi2(2)	joint Prob>chi2
residuals1	96	0.9696	0.7723	0.09	0.9583

Sumber: data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 5 dengan dilihat nilai Skewness adalah 0.9696 maka Skwness berdistribusi normal. Nilai Kurtosis adalah 0.958 < 3. Maka distribusi memiliki ekor lebih tebal dan puncak lebih tinggi.

Tabel 6. Analisis Koefisien Korelasi (r)

```
. correlate kinerjakaryawan lingkungankerja motivasikerja disiplinkerja (obs=96)
```

	kinerj~n	lingku~a	motiva~a	disipl~a
kinerjaka~n	1.0000			
lingkungan~a	0.8820	1.0000		
motivasi~a	0.7169	0.6815	1.0000	
disiplinke~a	0.8667	0.8115	0.7503	1.0000

Sumber: data diolah, 2017

Tabel 7. Koefisien determinasi (R²) variabel Disiplin Kerja (X₁) terhadap Lingkungan Kerja (Y)

```
. regress lingkungankerja disiplinkerja
```

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	96
Model	12207.5337	1	12207.5337	F(1, 94)	=	181.32
Residual	6328.46632	94	67.3241098	Prob > F	=	0.0000
				R-squared	=	0.6586
				Adj R-squared	=	0.6550
Total	18536	95	195.115789	Root MSE	=	8.2051

Sumber: data diolah, 2017

Tabel 8. Koefisien determinasi (R^2) variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Lingkungan Kerja (Y)

. regress lingkungankerja motivasikerja						
Source	SS	df	MS	Number of obs	=	96
Model	8608.10558	1	8608.10558	F(1, 94)	=	81.50
Residual	9927.89442	94	105.615898	Prob > F	=	0.0000
				R-squared	=	0.4644
				Adj R-squared	=	0.4587
Total	18536	95	195.115789	Root MSE	=	10.277

Sumber: data diolah, 2017

Tabel 9. Koefisien determinasi (R^2) variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) Terhadap Lingkungan Kerja (Y)

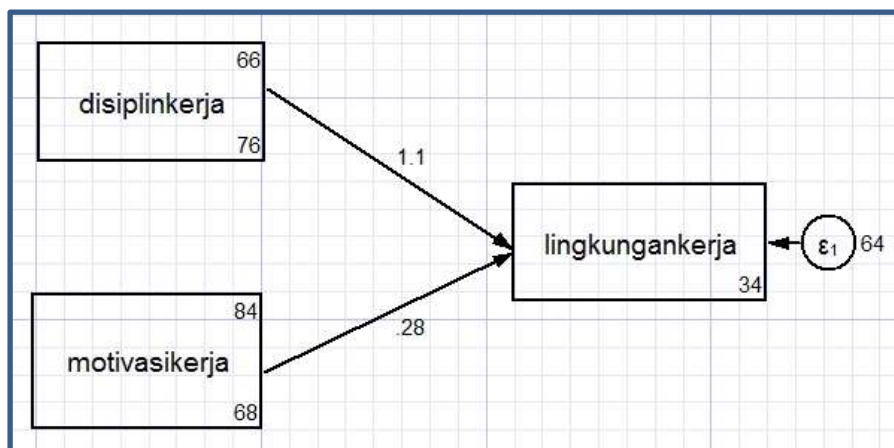
. regress lingkungankerja disiplinkerja motivasikerja						
Source	SS	df	MS	Number of obs	=	96
Model	12431.1177	2	6215.55886	F(2, 93)	=	94.69
Residual	6104.88228	93	65.6438955	Prob > F	=	0.0000
				R-squared	=	0.6706
				Adj R-squared	=	0.6636
Total	18536	95	195.115789	Root MSE	=	8.1021

Sumber: data diolah, 2017

Tabel 10. SEM for Path Analysis (Struktur 1)

Structural equation model						
				Number of obs	=	96
Estimation method = ml						
Log likelihood = -978.6435						
	OIM					
	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Structural						
lingkungankerja <-						
disiplinkerja	1.094835	.1412047	7.75	0.000	.8180794	1.371592
motivasierja	.2799832	.1493189	1.88	0.061	-.0126764	.5726428
_cons	34.3086	8.30594	4.13	0.000	18.02926	50.58794
var(e.lingkungankerja)	63.59252	9.17879			47.92319	84.38523
LR test of model vs. saturated: chi2(0) = 0.00, Prob > chi2 = .						

Sumber: data diolah, 2017



Gambar 5. Struktur 1 Path Analysis

Sumber: data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 10 dan gambar 5 tersebut dapat dilihat *Structural Equation Model* (SEM) pada program STATA 14.2 yang dimasukkan kedalam persamaan struktur sebagai berikut.

Struktur 1 :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon_1$$

$$Y = 34 + 1.1 X_1 + 0.28 X_2 + 64$$

$$Y = 34 + 1.1 \text{ Disiplin Kerja} + 0.28 \text{ Motivasi Kerja} + 64$$

Structural Equation Model (SEM) yaitu penggabungan antara dua konsep statistika, yaitu konsep analisis faktor yang masuk pada model pengukuran (*measurement model*). Model pengukuran menjelaskan hubungan antara variabel dan model struktural menjelaskan hubungan antara variabel. Model pengukuran merupakan kajian dari psikometrika sedangkan model struktural merupakan kajian dari statistika. Jalur didalam SEM terbagi menjadi dua jenis, kausal digambarkan dengan garis panah salah satu ujungnya dan jalur hubungan non kausal ditandai dengan gambar garis dengan dua panah diujungnya. Berdasarkan persamaan struktur tersebut maka dapat dijelaskan bahwa :

- Hasil koefisien jalur $\beta_{YX_1} = 1.1$. Nilai constanta sebesar 34 yang berarti Lingkungan Kerja akan sebesar 34 jika tidak dipengaruhi oleh koefisienn regresi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Dengan nilai signifikansi ($0.002 > 0.05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan.
- Hasil koefisien jalur $\beta_{YX_2} = 0.28$. Nilai constanta sebesar 34 yang berarti Lingkungan Kerja akan sebesar 34 jika tidak dipengaruhi oleh koefisienn regresi

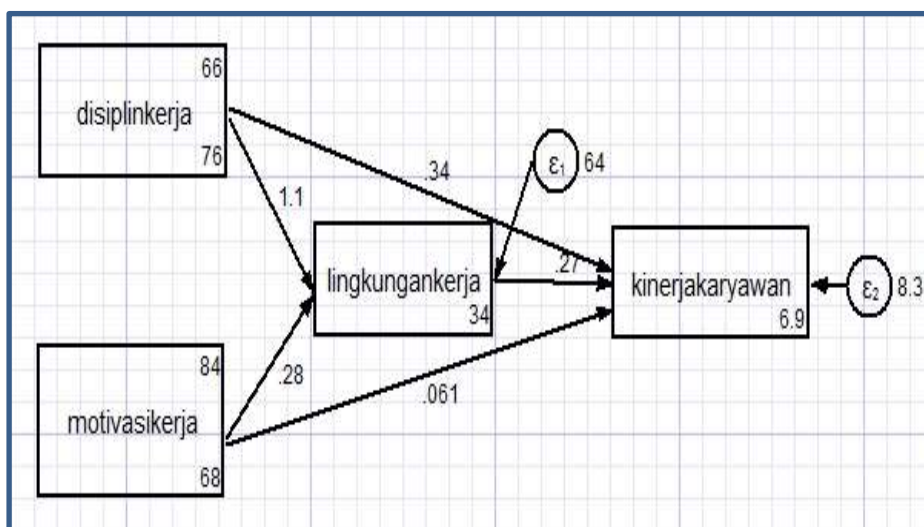
Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Dengan nilai signifikansi (0.000 > 0.05) maka H₀ ditolak dan H_a diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan.

Tabel 11 SEM for Path Analysis (Struktur 2)

Structural equation model		Number of obs =		96	
Estimation method = ml					
Log likelihood = -1216.2441					
	Coef.	OIM Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
Structural					
lingkungankerja <-					
disiplinkerja	1.094835	.1412047	7.75	0.000	.8180794 .1371592
motivasikerja	.2799832	.1493189	1.88	0.061	-.0126764 .5726428
_cons	34.3086	8.30594	4.13	0.000	18.02926 50.58794
kinerjakaryawan <-					
lingkungankerja	.268776	.0367965	7.30	0.000	.1966563 .3408958
disiplinkerja	.3390633	.0649203	5.22	0.000	.2118218 .4663047
motivasikerja	.0605074	.0548109	1.10	0.270	-.04692 .1679348
_cons	6.910833	3.249772	2.13	0.033	0.414021 13.28028
var(e.lingkungankerja)	63.59252	9.17879			47.92319 84.38523
var(e.kinerjakaryawan)	8.265881	1.193077			6.22915 10.96856

Sumber: Output Program STATA 14.2

Sumber: data diolah, 2017



Gambar 6 Struktur 2 Path Analysis

Sumber: data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 11 dan gambar 6 tersebut dapat dilihat *Structural Equation Model* (SEM) pada program STATA 14.2 yang dimasukkan kedalam persamaan struktur sebagai berikut.

Struktur 2 :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon_1$$

$$Y = 34 + 1.1 X_1 + 0.28 X_2 + 64$$

$$Y = 34 + 1.1 \text{ Disiplin Kerja} + 0.28 \text{ Motivasi Kerja} + 64$$

$$Z = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta Y + \varepsilon^2$$

$$Z = 6.9 + 0.34 X_1 + 0.061 X_2 + 0.27 Y + 8.3$$

$$Z = 6.9 + 0.34 \text{ Disiplin Kerja} + 0.061 \text{ Motivasi Kerja} + 0.27 \text{ Lingkungan Kerja} + 8.3$$

Berdasarkan tabel 11 dan gambar 6 tersebut dapat dilihat *Structural Equation Model* (SEM) yaitu peenggabungan antara dua konsep statistika, yaitu konsep analisis faktor yang masuk pada model pengukuran (*measurement model*) dan konsep regresi melalui model struktural (*structural model*). Model pengukuran menjelaskan hubungan antara variabel dan model struktural menjelaskan hubungan antara variabel. Berdasarkan hasil dari koefisien jalur pada struktural 1 maka dapat digambarkan secara keseluruhan yang menggambarkan gabungan antara variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (Y) dan Kinerja Karyawan (Z). Berdasarkan persamaan struktur tersebut maka dapat dijelaskan bahwa :

- a. Hasil koefisien jalur $\beta_{YX_1} = 1.1$. Nilai constanta sebesar 34 yang berarti Lingkungan Kerja akan sebesar 34 jika tidak dipengaruhi oleh koefisienn regresi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Dengan nilai signifikansi ($0.002 > 0.05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan.
- b. Hasil koefisien jalur $\beta_{YX_2} = 0.28$. Nilai constanta sebesar 34 yang berarti Lingkungan Kerja akan sebesar 34 jika tidak dipengaruhi oleh koefisienn regresi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Dengan nilai signifikansi ($0.000 > 0.05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan.
- c. Hasil koefisien jalur $\beta_{ZX_1} = 0.34$. Nilai constanta sebesar 6.9 yang berarti Kinerja Karyawan akan sebesar 6.9 jika tidak dipengaruhi oleh koefisienn regresi Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Lingkungan Kerja. Dengan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan ($0.000 > 0.05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan.
- d. Hasil koefisien jalur $\beta_{ZX_2} = 0.061$. Nilai constanta sebesar 6.9 yang berarti Kinerja Karyawan akan sebesar 6.9 jika tidak dipengaruhi oleh koefisienn regresi Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja. Dengan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan.
- e. Hasil koefisien jalur $\beta_{ZY} = 0.27$. Nilai constanta sebesar 6.9 yang berarti Kinerja Karyawan akan sebesar 6.9 jika tidak dipengaruhi oleh koefisienn regresi Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Lingkungan Kerja. Dengan nilai signifikansi ($0.000 > 0.05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan.

Pada program STATA 14.2 koefisien analisis jalur juga dapat dilihat pada koefisien regresi sebagai berikut.

Tabel 12 Regresi Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Lingkungan Kerja (Y)

. regress lingkungankerja disiplinkerja motivasikerja						
Source	SS	df	MS		Number of obs	= 96
Model	12431.1177	2	6215.55886		F(2, 93)	= 94.69
Residual	6104.88228	93	65.6438955		Prob > F	= 0.0000
					R-squared	= 0.6706
					Adj R-squared	= 0.6636
Total	18536	95	195.115789		Root MSE	= 8.1021

lingkungank~a	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
disiplinkerja	1.094835	.1434641	7.63	0.000	.8099442	1.379727
motivasikerja	.2799832	.1517081	1.85	0.068	-.021279	.5812455
_cons	34.3086	8.438844	4.07	0.000	17.55073	51.06647

Sumber: data diolah, 2017

Berdasarkan hasil output program STATA 14.2 pada tabel 4.36 diatas dapat dimasukkan kedalam persamaan struktur sebagai berikut.

Struktur 1 :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \xi_1$$

$$Y = 34 + 1.1 X_1 + 0.28 X_2 + 64$$

$$Y = 34 + 1.1 \text{ Disiplin Kerja} + 0.28 \text{ Motivasi Kerja} + 64$$

- Hasil koefisien jalur $\beta_{YX_1} = 1.1$. Nilai constanta sebesar 34 yang berarti Lingkungan Kerja akan sebesar 34 jika tidak dipengaruhi oleh koefisienn regresi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Dengan nilai signifikansi ($0.002 > 0.05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan.
- Hasil koefisien jalur $\beta_{YX_2} = 0.28$. Nilai constanta sebesar 34 yang berarti Lingkungan Kerja akan sebesar 34 jika tidak dipengaruhi oleh koefisienn regresi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Dengan nilai signifikansi ($0.000 > 0.05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan.

Tabel 13. Regresi Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Lingkungan Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja karyawan (Z)

```

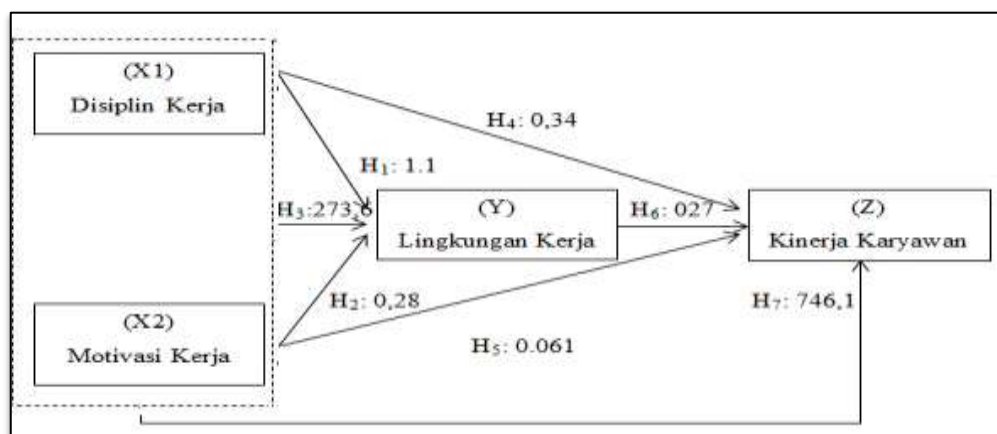
.regress kinerjakaryawan lingkungankerja motivasikerja disiplinkerja

```

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	96
Model	4378.1004	3	1459.3668	F(3, 92)	=	169.20
Residual	793.524601	92	8.6252674	Prob > F	=	0.0000
				R-squared	=	0.8466
				Adj R-squared	=	0.8416
				Root MSE	=	2.9369

kinerjakaryawan	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
lingkungankerja	.268776	.0375879	7.15	0.000	.1941233 .3434288
motivasikerja	.0605074	.0559897	1.08	0.283	-.0506931 .1717079
disiplinkerja	.3390633	.0663166	5.11	0.000	.2073528 .4707738
_cons	6.910839	3.319668	2.08	0.040	.3176919 13.50399

Sumber: data diolah, 2017



Gambar 4.5 Path Analysis

Sumber: data diolah, 2017

Berdasarkan hasil output program STATA 14.2 pada tabel 4.11 diatas dapat dimasukan kedalam persamaan struktur sebagai berikut.

Struktur 1 :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \xi_1$$

$$Y = 34 + 1.1 X_1 + 0.28 X_2 + 64$$

$$Y = 34 + 1.1 \text{ Disiplin Kerja} + 0.28 \text{ Motivasi Kerja} + 64$$

$$Z = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta Y + \xi_2$$

$$Z = 6.9 + 0.34 X_1 + 0.061 X_2 + 0.27 Y + 8.3$$

$$Z = 6.9 + 0.34 \text{ Disiplin Kerja} + 0.061 \text{ Motivasi Kerja} + 0.27 \text{ Lingkungan Kerja} + 8.3$$

- a. Hasil koefisien jalur $\beta_{YX_1} = 1.1$. Nilai constanta sebesar 34 yang berarti Lingkungan Kerja akan sebesar 34 jika tidak dipengaruhi oleh koefisienn regresi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Dengan nilai signifikansi ($0.002 > 0.05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan.

- b. Hasil koefisien jalur $\beta_{YX_2} = 0.28$. Nilai constanta sebesar 34 yang berarti Lingkungan Kerja akan sebesar 34 jika tidak dipengaruhi oleh koefisienn regresi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Dengan nilai signifikansi ($0.000 > 0.05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan.
- c. Hasil koefisien jalur $\beta_{ZX_1} = 0.34$. Nilai constanta sebesar 6.9 yang berarti Kinerja Karyawan akan sebesar 6.9 jika tidak dipengaruhi oleh koefisienn regresi Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Lingkungan Kerja. Dengan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan ($0.000 > 0.05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan.
- d. Hasil koefisien jalur $\beta_{ZX_2} = 0.061$. Nilai constanta sebesar 6.9 yang berarti Kinerja Karyawan akan sebesar 6.9 jika tidak dipengaruhi oleh koefisienn regresi Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja. Dengan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan.
- e. Hasil koefisien jalur $\beta_{ZY} = 0.27$. Nilai constanta sebesar 6.9 yang berarti Kinerja Karyawan akan sebesar 6.9 jika tidak dipengaruhi oleh koefisienn regresi Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Lingkungan Kerja. Dengan nilai signifikansi ($0.000 > 0.05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan.

Hasil uji signifikansi parsial (Uji t) melalui program STATA ditampilkan pada tabel 14 sebagai berikut.

Tabel 14 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

kinerjakaryawan	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
disiplinkerja	.3390633	.0663166	5.11	0.000	.2073528 .4707738
motivasikerja	.0605074	.0559897	1.08	0.283	-.0506931 .1717079
lingkungankerja	.268776	.0375879	7.15	0.000	.1941233 .3434288
_cons	6.910839	3.319668	2.08	0.040	.3176919 13.50399

Sumber: data diolah, 2017

Untuk $df = n-k = 96-4 = 92$, dengan taraf signifikansi 0,05 maka nilai t tabel adalah 2,70. Maka kriteria pengujian hipotesis untuk tiap variabel adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja terhadap Lingkungan Kerja

Dengan nilai (t hitung $>$ t tabel yaitu $7,63 > 1,66$) dan dengan nilai signifikansi ($0,002 < 0,05$) maka Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja. Berdasarkan hipotesis penelitian yang telah dibuat pada bab sebelumnya, maka disimpulkan bahwa “ H_0 ditolak dan H_a diterima”, yaitu terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Lingkungan Kerja pada PT. Samsonite Indonesia.

2. Motivasi kerja terhadap Lingkungan Kerja

Dengan nilai (t hitung $>$ t tabel yaitu $1,85 > 1,66$) dan dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja. Berdasarkan hipotesis penelitian yang telah dibuat pada bab sebelumnya, maka disimpulkan bahwa “ H_0 ditolak dan H_a diterima”, yaitu terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Lingkungan Kerja pada PT. Samsonite Indonesia.

3. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dengan nilai (t hitung $>$ t tabel yaitu $5,11 > 2,70$) dan dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hipotesis penelitian yang telah dibuat pada bab sebelumnya, maka disimpulkan bahwa “ H_0 ditolak dan H_a diterima”, yaitu terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Samsonite Indonesia.

4. Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dengan nilai (t hitung $>$ t tabel yaitu $1,08 > 1,66$) dan dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hipotesis penelitian yang telah dibuat pada bab sebelumnya, maka disimpulkan bahwa “ H_0 ditolak dan H_a diterima”, yaitu terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Samsonite Indonesia.

5. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dengan nilai (t hitung $>$ t tabel yaitu $7,15 > 1,66$) dan dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja. Berdasarkan hipotesis penelitian yang telah dibuat pada bab sebelumnya, maka disimpulkan bahwa “ H_0 ditolak dan H_a diterima”, yaitu terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Samsonite Indonesia.

Tabel 15. Uji F (simultan) Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Lingkungan Kerja (Y)

. regress lingkungankerja disiplinkerja motivasikerja						
Source	SS	df	MS	Number of obs	=	96
Model	12431.1177	2	6215.55886	F(2, 93)	=	94.69
Residual	6104.88228	93	65.6438955	Prob > F	=	0.0000
				R-squared	=	0.6706
				Adj R-squared	=	0.6636
Total	18536	95	195.115789	Root MSE	=	8.1021

Sumber: data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 15 dapat dilihat hasil uji F dengan nilai (t hitung > t tabel) yaitu ($94,69 < 2.70$) dan dengan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$) maka Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja. Berdasarkan hipotesis penelitian yang telah dibuat pada bab sebelumnya, maka disimpulkan bahwa “ H_0 ditolak H_a diterima”, yaitu terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Lingkungan Kerja pada PT. Samsonite Indonesia.

Tabel 16. Uji F (simultan) Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Z)

. regress kinerja karyawan disiplinkerja motivasikerja						
Source	SS	df	MS	Number of obs	=	96
Model	3937.08027	2	1968.54014	F(2, 93)	=	148.29
Residual	1234.54473	93	13.2746745	Prob > F	=	0.0000
				R-squared	=	0.7613
				Adj R-squared	=	0.7562
Total	5171.625	95	54.4381579	Root MSE	=	3.6434

Sumber: data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 16 dapat dilihat hasil uji F dengan nilai (t hitung > t tabel) yaitu ($148,29 < 2.70$) dan dengan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$) maka Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hipotesis penelitian yang telah dibuat pada bab sebelumnya, maka disimpulkan bahwa “ H_0 ditolak H_a diterima”, yaitu terdapat pengaruh signifikan jika Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Samsonite Indonesia.

KESIMPULAN

Penelitian dilakukan pada PT. Samsonite Indonesia untuk menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) Disiplin kerja (X_1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) Motivasi (X_2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja (X_3) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Z).
4. Disiplin Kerja, Motivasi kerja terhadap Lingkungan Kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan nilai signifikan terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan penelitian ini, maka ada beberapa saran sebagai berikut:

1. Melihat analisis deskriptif disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang ada pada PT. Samsonite Indonesia masuk pada kategori “cukup” dengan rata-rata nilai 70%. Perlu kiranya bagi pihak manajemen untuk meningkatkan faktor-faktor yang dapat memberikan yang lebih baik, meningkatkan disiplin kerja dan motivasi dalam meningkatkan lingkungan kerja sehingga kinerja karyawan menjadi baik.
2. Berdasarkan analisis hasil kuesioner bahwa disiplin kerja masih lebih rendah dari pada variabel yang lain. Artinya perlu bagi pihak manajemen untuk terus mengupayakan dan meningkatkan faktor-faktor yang dapat membangun disiplin kerja dengan memberikan motivasi agar karyawan lebih aktif dalam mengambil peluang atau kesempatan yang ada dan adanya perhatian atau perlakuan yang sama terhadap karyawan sehingga karyawan dapat berperilaku yang baik serta terjalannya loyalitas karyawan terhadap tim kerjanya. Dan hasil analisis hasil kuesioner motivasi, perlu adanya pemberian lingkungan kerja yang nyaman serta tersedianya fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Dan pada analisis hasil kuesioner motivasi, diperlukan adanya peningkatan kerjasama antar divisi kerja dan dalam pemberian beban kerja jangan terlalu banyak, sehingga

karyawan memberikan dampak yang baik guna kemajuan perusahaan. Hasil analisis kuesioner kinerja yang perlu diperhatikan adalah diperlukan perhatian khusus dari perusahaan dalam hal kedisiplinan sehingga tidak ada lagi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan serta perlu adanya evaluasi lagi mengenai pencapaian target, apakah target kerja itu ditambah masa waktunya atau beban kerjanya yang dikurangi.

3. Berdasarkan hasil analisis regresi baik uji sederhana maupun berganda bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai pengaruh yang paling kecil. Perlu kiranya bagi pihak manajemen memperhatikan faktor – faktor yang dapat menumbuhkan disiplin kerja yang matang sehingga akan dalam diri karyawan tersebut untuk mendedikasikan dirinya sepenuh hati dalam memberikan kinerja terbaiknya.
4. Hasil penelitian memberikan bukti bahwa motivasi ternyata memiliki pengaruh positif yang paling tinggi, oleh karena itu sebaiknya lebih memperhatikan kembali terkait motivasi karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mampu merangsang dan menjadi motivasi karyawan untuk tetap bekerja dengan baik.

REFERENSI

- Adhie Yusuf. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Christian, K., Silvy L. Mandey, & Mananeke, L. 2008. *Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samsonite Indonesia*. Disertasi. Sekolah Pascasarjana. Institut Pertanian Bogor.
- Edhi Prasetyo & M. Wahyuddin. 2005. *Pengaruh Disiplin Kerja Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Riyadi Place Hotel Di Surakarta*.
- Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muchdarsyah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara. 2011. *Evaluasi SDM*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nawawi, C. 2011. *Lingkungan Kerja Untuk Implementasi Strategik*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rahayu, K.P. & Sanjaya, R. 2020. *Penerapan Path Analysis Model Mediasi Terhadap Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Mahasiswa*. EDUKA: Jurnal Pendidikan, Hukum, Dan Bisnis, Vol. 5 (2) (87-103).
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sudjan. 2013. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Pertama*. Bandung Alfabeta.

Wiga. 2012. *Pengaruh lingkungan Kerja dan disiplin serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan peysahaan daerah air minum (PDAM) Kabubaten Lumanjang*. Jurnal WIGA vol. 2 No. 1 Maret 2012 ISSN No 2088-0944.